

El absentismo laboral y su gestión por medio de la negociación colectiva

Con especial incidencia
en la incapacidad temporal
y en la salud mental

JORDI GARCÍA VIÑA

III ARANZADI

© **Jordi García Viña**, 2025
© **ARANZADI LA LEY, S.A.U.**

ARANZADI LA LEY, S.A.U.

C/ Collado Mediano, 9
28231 Las Rozas (Madrid)
www.aranzadilaley.es

Atención al cliente: <https://areacliente.aranzadilaley.es/>

Primera edición: Abril 2025

Depósito Legal: M-8472-2025

ISBN versión impresa: 978-84-10308-37-4

ISBN versión electrónica: 978-84-10308-38-1

Diseño, Preimpresión e Impresión: ARANZADI LA LEY, S.A.U.

Printed in Spain

© **ARANZADI LA LEY, S.A.U.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, ARANZADI LA LEY, S.A.U., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

ARANZADI LA LEY no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, u cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, ARANZADI LA LEY se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

ARANZADI LA LEY queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

ARANZADI LA LEY se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **ARANZADI LA LEY, S.A.U.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

Índice General

Página

1.	Introducción	11
2.	Concepto de absentismo	13
3.	¿Qué diferentes situaciones se pueden incluir en el concepto de absentismo?	17
4.	Suspensión del contrato de trabajo	20
5.	Nacimiento y cuidado de menor	21
6.	Riesgo durante el embarazo	23
7.	Riesgo durante la lactancia natural	25
8.	Ejercicio del derecho de huelga	25
9.	Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género	27
10.	Los permisos	27
11.	Permisos para la formación	30
12.	Permisos retribuidos	30
13.	Permiso por matrimonio o registro de pareja de hecho ...	32
14.	Permiso por accidente, enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica	32
15.	Permiso por fallecimiento	33
16.	Permiso por mudanza	33

	<u>Página</u>
17. Permiso por cumplimiento de deber inexcusable	33
18. Funciones sindicales	34
19. Negociación colectiva	34
20. Crédito horario	34
21. Permiso por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	43
22. Permiso por asistencia a sesiones de información y preparación	43
23. Imposibilidad de acceder al centro de trabajo por motivos meteorológicos	44
24. Actos preparatorios en donación de órganos o tejidos	44
25. Permiso por fuerza mayor	45
26. Permiso parental	45
27. Reducción de jornada	46
28. Cuidado de lactante	46
29. Continuación de hospitalización	47
30. Guarda legal y cuidado	48
31. Hospitalización o tratamiento en casos de enfermedades muy graves	49
32. Casos de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo	50
33. Excedencia	50
34. Designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo	51
35. Cuidado de hijo o familiar	51
36. Excedencia voluntaria	52
37. Cuadro resumen	52
38. Datos sobre el absentismo	54
39. Datos de países de la OCDE	54
40. Datos sobre el absentismo en España	58

	<u>Página</u>
41. Datos cualitativos del absentismo en las empresas.	64
42. Aspectos que han de ser considerados a la hora de analizar el absentismo.	81
43. Coste del absentismo	85
44. Datos generales	85
45. Datos en España	88
46. Incapacidad temporal.	91
47. Cuestiones generales	91
48. Complementos en la prestación de incapacidad temporal.	94
49. Gestión de la incapacidad temporal	106
50. Extinción de la incapacidad temporal por declaración de incapacidad permanente	120
51. Análisis de las causas en supuestos de incapacidad temporal	122
52. Costes de la incapacidad temporal por contingencias comunes.	132
53. El papel de la salud mental en las relaciones laborales	139
54. Introducción	140
55. La salud mental en el puesto de trabajo.	142
56. La negociación colectiva como herramienta clave para la gestión del absentismo.	149
57. Datos generales	150
58. Análisis de las cláusulas de los convenios colectivos	156
59. Cláusulas relacionadas con la jornada de trabajo.	161
60. Cláusulas que consideran el absentismo como una cuestión general.	168
61. Cláusulas que incluyen el absentismo en otras figuras jurídicas.	188
62. Cláusulas que regulan aspectos relativos a la incapacidad temporal	194

	<i><u>Página</u></i>
63. Cláusulas que consideran que el concepto de absentismo solo se refiere a la incapacidad temporal.....	203
64. Conclusiones y propuestas	215
65. Conclusiones generales	215
66. Conclusiones sobre la gestión de la salud mental	219
67. Implantación de programas de gestión integral del absentismo laboral.....	222
68. Mejores prácticas respecto a la gestión del absentismo en la negociación colectiva.....	240
BIBLIOGRAFÍA.....	259

1. INTRODUCCIÓN

El absentismo es un concepto clásico en el ámbito de las relaciones laborales en España.

Es cierto que ha sido analizado muchas veces en los últimos años y además desde diferentes puntos de vista. Sin embargo, es una materia que sigue preocupando a todos los gestores de las relaciones laborales: las empresas, los trabajadores y los organismos públicos.

Además de lo que se puede denominar aspectos clásicos del concepto, entre ellos, el más destacado con diferencia, la gestión de la incapacidad temporal, aparecen en la actualidad cuestiones totalmente novedosas, que no ha sido posible analizarlas con profundidad y que presentan una relevancia fundamental para entender la situación actual, entre las que cabe citar, especialmente, la situación post COVID-19 y la salud mental.

Esta obra tiene como objetivo principal llevar a cabo un análisis de la realidad lo más ajustada posible desde un punto de vista científico, además de actualizada a 2024. Por este motivo, ha de realizarse desde diferentes puntos de vista, por lo que debe incorporar puntos de vista estadísticos, sociales, médicos y de opinión de las propias empresas.

Una vez formulado este análisis, que ha de tener este aspecto poliédrico, un trabajo de estas características no estaría completo si no aportara propuestas concretas para poner en marcha proyectos de solución de aquellas situaciones en las que el absentismo es un problema.

Ahora bien, aunque es evidente que el absentismo es un problema crucial en las relaciones laborales en España, también se está posicionando en una situación crítica en diversos países de la Unión Europea, donde los datos han ido creciendo en los últimos años, y no solo después de la pandemia del COVID-19, por lo que puede ser definido en la actualidad como un problema compartido por diversas economías, al menos en el ámbito europeo.

Además, consiste en un fenómeno complejo, que no solo plantea interrogantes sobre la salud y el bienestar de los trabajadores, sino que también tiene implicaciones económicas y organizativas en las empresas, así como para la sociedad en su conjunto.

Todo esto, teniendo en cuenta que los datos de envejecimiento actuales y las tendencias futuras que se pueden observar con la lectura de las pirámides de población, no solo en España, sino también en el resto de países de la Unión Europea, puede suponer un incremento de las enfermedades físicas y mentales de los trabajadores.

El absentismo laboral afecta a la competitividad de las empresas, a sus procesos de recursos humanos y a la motivación de directivos y trabajadores y merece que desde sus más altas instancias jerárquicas se aborde con un sistema de gestión pautado y estructurado, huyendo de improvisaciones y visiones parciales que no pueden solucionar un problema ya de por sí complejo.

Sin embargo, también tiene una repercusión fundamental en los trabajadores, por ejemplo, teniendo en cuenta que los trabajadores que presentan altos índices de absentismo no solo pueden tener una reducción de rentas, especialmente en salarios más altos porque superan la base máxima de cotización o perciben diversas percepciones extrasalariales, sino también porque tienen menores posibilidades de promocionar laboralmente y/o de conseguir incrementos salariales o, incluso, incrementa las posibilidades de pérdida involuntaria del empleo.

Además, hay que tener en cuenta las situaciones fraudulentas que acaban suponiendo un perjuicio para el resto de la plantilla, como, principalmente, para los trabajadores que sufren procesos que afectan a su salud y que se demoran en el tiempo por falta de condiciones en los sistemas de salud; las denominadas listas de espera.

Por este motivo, no resulta conveniente enfocar la gestión del absentismo en las empresas desde una perspectiva exclusivamente de control y seguimiento de las ausencias injustificadas o del componente negativo de la voluntad deliberada del trabajador de no acudir a su puesto de trabajo.

No se puede olvidar que la gran mayoría de situaciones que se pueden incluir en el concepto de absentismo son totalmente legales, ya que están respaldadas por normas diversas y, en el supuesto más común, la incapacidad temporal, además existe una «autorización» de un tercero, un médico.

Esos modelos punitivos casi nunca conducen a una solución satisfactoria del problema, por ejemplo, cuando se aplican en virtud de los supuestos de la letra a y d del art. 54.2 ET (que no son motivos de estudio en esta obra) ya que suelen ser incompletos; es necesario, por tanto, ser proactivos y no fundamentar todas las políticas de absentismo en ellos, aunque no se puede eliminar totalmente, ya que existe un porcentaje de conductas que requerirá de un apoyo sancionador, de diferentes niveles.

Es evidente que, sin perjuicio de la presencia de elementos organizativos y económicos, esta cuestión está muy influenciada por las cuestiones jurídicas,

tanto desde un punto de vista de regulación, como sucede respecto a las modificaciones en la gestión de la incapacidad temporal, ya sea por los procesos o los partes médicos, o la ampliación de los permisos retribuidos, sino también por las derogaciones, especialmente la relativa al art. 52.d) del Estatuto de los Trabajadores o recientes sentencias sobre complementos vinculados a no ausencias presentes en convenios colectivos.

Todo ello, teniendo en cuenta el papel protagonista de los convenios colectivos en la gestión de esta situación, en todos los ámbitos de aplicación, ya sea nacional, autonómico, provincial o empresarial, con las múltiples opciones que existen, siendo uno de las finalidades de esta obra, proporcionar propuestas para los negociadores en relación con nuevas negociaciones.

En virtud de todas estas cuestiones, los objetivos de este libro pueden concretarse en los siguientes:

- Dotar a las empresas de herramientas para que puedan gestionar los recursos humanos con una cierta lógica y coherencia esta situación, especialmente en estos momentos en los que los índices de absentismo son bastante elevados.
- El mercado de trabajo debe adecuarse a modelos organizativos más actuales que identifican la promoción de la salud y el bienestar laboral como una vía estratégica para asegurar la excelencia y la efectividad organizativa.
- Dar a los negociadores de los convenios colectivos recursos para que puedan incorporarlos a sus procesos y puedan tener incidencia en la gestión del absentismo.
- Proponer medidas en el ámbito legislativo que, por medio de las modificaciones normativas permitan avanzar en la reducción de los niveles de absentismo.
- Proporcionar, por medio de las propuestas, mecanismos que, mediante la mejora de la gestión, tengan una incidencia directa en la eficiencia del absentismo y redunden en control del gasto, ya sea en el ámbito de las propias empresas, en el sistema sanitario o en la Seguridad Social.

2. CONCEPTO DE ABSENTISMO

La primera cuestión es delimitar el concepto del estudio, ya que en el significado de absentismo se pueden incluir en España diversas realidades¹.

1. IBARS ÁLVARO, J., «Absentismo laboral, un problema inaplazable», *Foment del Treball Nacional*, número 2126, 2009, pág. 33.

Se puede definir el absentismo laboral como aquella situación que el trabajador se abstiene de acudir al lugar donde debe cumplir con sus obligaciones laborales, aunque también podría ampliarse este concepto e incluir una referencia, no tanto a la presencia en un determinado lugar, el puesto de trabajo, sino también a la no realización del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo.

El absentismo, por su propia naturaleza, constituye un fenómeno complejo que presenta una conducta específica de naturaleza multifactorial relacionada tanto con la capacidad de estar en esta situación de no trabajo por parte del trabajador como con la motivación para hacerlo².

Así, por ejemplo, es necesario vincular el absentismo con la prevención de riesgos laborales, ya que según la norma que regula esta cuestión, existe un deber de protección integral de la salud del trabajador por parte del empresario, así como respecto a las funciones de vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa que se atribuye a la representación de los trabajadores³.

Deriva de un resultado compuesto, que abarca la salud y el comportamiento social que conduce al abandono del trabajo y que está relacionado con una amplia gama de factores, tanto físicos, como psíquicos, habiendo adquirido en los últimos tiempos, especialmente después de la pandemia, un claro protagonismo los supuestos relacionados con la salud laboral⁴.

Por tanto, el estudio del absentismo no resulta una tarea sencilla, entre otras cuestiones, porque se trata de una variedad de comportamientos con diferentes causas que normalmente se pretende hacer pasar por un fenómeno unitario y porque hay situaciones de no trabajo que presentar ciertas reticencias de ser admitidas en este concepto.

Puede ser que esta indefinición tenga como origen que se trata de un fenómeno que está presente en las relaciones laborales de las empresas en España durante hace mucho tiempo y para el que aún no se han encontrado soluciones eficaces, a pesar de las innumerables propuestas realizadas durante estos años.

Claro ejemplo de esta indefinición en cuanto al concepto puede hallarse cuando se comprueba que desde un punto de vista jurídico laboral, en el Estatuto de los Trabajadores no existe una definición y que, en las dos únicas referencias

-
2. LUJÁN ALCARAZ, J., «Absentismo», *Aranzadi Social*, volumen I, número 7-8, 2008, págs. 11 ss.
 3. Véanse, entre otras, STC 214/2002, de 11 de noviembre, y STC 118/2019, de 16 de octubre.
 4. MARTÍNEZ, R., y JANÉ, P., «Ante la polisemia del término absentismo, un intento de concreción de las condiciones necesarias del concepto», *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, número 11, 2014, pág. 75.

sobre esta palabra, una de ellas desaparecida con la derogación del art. 52.d)⁵, la otra permanece en el art. 64.2.d), se refiere a «índice de absentismo», con lo que se debe entenderse que ya se conoce el significado para poder realizar la operación matemática correspondiente a esta figura jurídica.

Es evidente que no existe una única definición, pero sí que se pueden caracterizar diferentes elementos que permiten llevar a cabo unas ciertas notas características, teniendo en cuenta que, la elección de unas u otras notas, implica posicionarse en un campo más o menos amplio de la cuestión⁶.

Así, por ejemplo, si solo se tienen en cuenta las ausencias del trabajador de su puesto de trabajo en horas que correspondan a un día laborable dentro de la jornada legal de trabajo, dicha situación queda enmarcada en lo que se puede denominar concepto más clásico. Además, esta definición no resuelve el dilema relativo a si se deben incluir en el análisis y gestión de esta cuestión lo que pueden denominarse, por un lado, ausencias injustificadas, que tienen otro tratamiento jurídico y, por otro, las faltas de puntualidad⁷.

Es evidente que esta segunda cuestión relativa a los tiempos en los que el trabajador está presente en el puesto de trabajo tiene en la actualidad un protagonismo fundamental con las reformas relativas al denominado registro de jornada.

Igualmente, es difícil de identificar absentismo con situaciones en las que el trabajador recibe salario, ya que en la mayoría de supuestos, que se refieren a la incapacidad temporal, no existe retribución. Finalmente, tampoco cabe determinar una presencia de la causa por la que el trabajador no presta servicios, desde un punto de vista justificado o no, porque, de nuevo, en la incapacidad, existe un diagnóstico médico.

De la misma manera, hay fenómenos diferentes, aunque igualmente relevantes que quedan fuera de esta definición, como los períodos de descanso o las situaciones denominadas de «presentismo».

5. Sobre este tema, véanse STJUE 18 de enero de 2018, C-270/16, asunto Ruiz Conejero, y STC 118/2019, de 16 de octubre. GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P., «El despido por faltas intermitentes aun justificadas. Fundamentos y criterios de aplicación práctica», *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, número 61, 2020, y GÓMEZ SALADO, M. A., *El absentismo laboral como causa del despido objetivo. Puntos críticos en la redacción del art. 52.d) del Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada, 2019, págs. 15 a 25.
6. Sobre el concepto etimológico de esta expresión véase MARTÍNEZ QUINTANA, M. V., «Problemas en el concepto y en la noción del absentismo y tendencias recientes en España», *ESIK Market*, número 84, 1994, pág. 137.
7. A favor del concepto que solo incluye la no presentación de un trabajador en un momento de trabajo programado, véase OIT, *Workplace stress: a collective challenge*, Ginebra, 2016, pág. 5.

Este concepto acuñado en la década de los años noventa se refiere a las situaciones en las que el trabajador está en su puesto de trabajo, pero no presta servicios o los presta de una manera muy deficiente⁸. Se trata de un fenómeno que va adquiriendo cada vez mayor popularidad y que, además, incluye comportamientos diferentes, tal como sucede con el absentismo⁹.

De hecho, uno de los objetivos de esta obra es intentar recoger todos los supuestos que, de alguna manera, suponen una ausencia, en el sentido de no prestación del servicio¹⁰.

Solo si se conocen todas las realidades y se lleva a cabo un análisis separado se puede llegar a proponer medidas para su gestión, aunque haya grandes diferencias.

Es necesario analizar todas las circunstancias, ya puedan calificarse según la actuación del trabajador, como involuntarias o voluntarias, por el sujeto que decide dicha situación, ya sea el trabajador, la empresa o un tercero, según su origen, voluntad de una de las partes, por acuerdo o por cumplimiento de una norma o una disposición de un convenio colectivo o acuerdo o incluso por fuerza mayor, como se tuvo ocasión de comprobar durante los primeros meses de la pandemia del COVID-19 en 2020.

Uno de los problemas más importantes a la hora de determinar todas estas situaciones y poder analizarlas de manera correcta es que este análisis ha de tener presente, no solo el valor científico de los datos, por ejemplo, en porcentaje de incidencia, sino también la posibilidad de obtención de estos, ya que hay aspectos, como las denominadas «bajas sociales» que son muy difíciles de identificar «científicamente», por lo que los datos son escasos¹¹.

Hay que tener en cuenta que las estadísticas oficiales en España no permiten tener suficientes datos para llevar a cabo un análisis completo sobre el absentismo.

8. EUROFOUND, *Absence from work, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, Luxemburgo, 2010, pág. 11.

9. SCHNABEL, C., Presenteeism at the workplace. Working when sick is a widespread phenomenon with serious consequences for workers, firms, and society, IZA World of Labor 2022: 495 doi: 10.15185/izawol.495. De la misma manera, véase JORDAN, T., «Absentismo presencial», *Aprende RH: la revista de los recursos humanos y del e-learning*, número 21, 2008, pág. 49.

10. En contra de este concepto tan general, véase CRESPI FERRIOL, M. M., *Incapacidad temporal y absentismo laboral: prevención, control y retorno al trabajo*, Cinca, Madrid, 2023.

11. JOVER RAMÍREZ, C., «Incapacidad temporal y reducción del absentismo injustificado», *Temas Laborales*, número 106, 2010, pág. 49. Sobre la consideración de la incapacidad temporal como prestación refugio, véase PAREDES RODRÍGUEZ, J. M., y DOCTOR SÁNCHEZ-MIGALLÓN, R., «La gestión y el control de la incapacidad temporal», *Aranzadi Social. Revista Doctrinal*, número 5, 2006, pág. 7.

3. ¿Qué diferentes situaciones se pueden incluir en el concepto de absentismo?

Así, por ejemplo, la Encuesta Trimestral de Coste Laboral ofrece información sobre el número de horas trabajadas y no trabajadas, clasificando estas últimas según los motivos de esta ausencia. Sin embargo, estos datos son claramente insuficientes para poder extraer conclusiones específicas, no solo respecto a las propias situaciones, sino, principalmente, en relación con las causas.

Igualmente, hay que tener una cierta precaución en relación con la asimilación de que cualquier tipo de ausencia puede considerarse como una supuesto de absentismo, especialmente cuando puedan originar situaciones que pueden ser consideradas como discriminatorias, por ejemplo, como después se verá, en relación con supuestos de enfermedad¹².

Además, este estudio se complica de manera exponencial cuando se aprecia que se desconoce casi totalmente la divergencia en los datos de las situaciones originadas por el COVID-19 que integra, no solo los meses en los que los ciudadanos estuvimos en casa, las personas contagiadas con el virus y la gestión *sui generis* que se llevó a cabo por las autoridades sanitarias de los temas médicos y concretamente de la gestión de las bajas médicas, así como los efectos posteriores de estos meses, especialmente en cuestiones relativas a salud mental.

De esta manera, si no es posible realizar un análisis completo, aún más complicado es calcular los efectos de dichas ausencias sobre la organización de las empresas, cuantificando dichos costes en la cuenta de resultados y, por supuesto, hacer una propuesta de medidas que pueda ser real y eficaz.

3. ¿QUÉ DIFERENTES SITUACIONES SE PUEDEN INCLUIR EN EL CONCEPTO DE ABSENTISMO?

En el concepto amplio de absentismo se pueden incluir toda una serie de situaciones reguladas en la legislación laboral, o en los convenios colectivos, que se caracterizan porque se trata de períodos de tiempo en los que el trabajador debe estar trabajando y, en virtud de estas causas, está ausente¹³.

Como se puede comprobar, a la hora de analizar las situaciones que se van a incluir en el absentismo, se ha de huir de argumentos que condicionan esta figura jurídica, como la culpabilidad, la ilegalidad o la capacidad de intervención del empresario.

Estas cuestiones suelen impedir el análisis científico del absentismo al establecer líneas rojas para su debate.

12. STS 18 de mayo de 2016 (rec. 140/2015).

13. LIMÓN TAMÉS, M. D., «El absentismo «a inspección», *Revista APD: Asociación para el Progreso de la Dirección*, número 241, 2009, págs. 38-40.

Por este motivo, en esta obra, se parte de un concepto muy amplio, aunque incluya supuestos muy diferentes, con regímenes jurídicos distintos.

A la hora de establecer este concepto hay que acudir al concepto de jornada máxima, ya sea en cómputo anual o semanal.

Según el Tribunal Supremo, este concepto equivale al tiempo de servicios efectivamente prestados por el trabajador como pago de su deuda de actividad; de hecho, es el tiempo que, en cómputo diario, semanal o anual, dedica el trabajador a su cometido laboral propio y, en términos del art. 34.5 ET, es el tiempo en que el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo¹⁴.

Esta posición es acorde con lo que dispone la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, cuyo art. 2.1 define el tiempo de trabajo como «todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales¹⁵».

Es importante destacar que el tiempo de descanso es definido por oposición, como «todo período que no sea tiempo de trabajo» (art. 2.2 de la Directiva); de ahí que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea haya calificado como tiempo de trabajo cualquiera que se destine a estar a disposición del empresario, sin tener en cuenta la intensidad de la actividad desempeñada durante el mismo¹⁶.

Es más, la Directiva no contempla una categoría intermedia entre los períodos de trabajo y los de descanso, y entre los elementos peculiares del concepto de «tiempo de trabajo» no figura la intensidad del trabajo desempeñado por el trabajador por cuenta ajena ni el rendimiento de este¹⁷, apareciendo la controversia, cada día más relevante, entre tiempo de trabajo y tiempo de disponibilidad¹⁸.

Incluso el Tribunal Supremo ha determinado que la jornada es concepto más amplio que jornada de trabajo, pues esta, según el art. 34.1 ET, se refiere al tiempo de servicios efectivamente prestados por el trabajador como pago de su deuda de actividad: el tiempo que «en cómputo diario, semanal o anual, dedica el trabajador a su cometido laboral propio». Mientras que el concepto sociológico de jornada alude a todo el tiempo de presencia física del trabajador en la empresa o centro de trabajo, por lo que la jornada diaria, que no la «jornada de trabajo»,

14. STS 21 de octubre de 1994 (rec. 600/1994), STS 6 de marzo de 2000 (rec. 1217/1999), STS 20 de junio de 2017 (rec. 170/2016) y STS 19 de marzo de 2019 (rec. 30/2018).

15. STS 9 de diciembre de 2003 (rec. 11138/1997).

16. STJUE 3 de octubre de 2000, SIMAP; STJUE 9 de septiembre de 2003, Jaeger y STJUE 1 de diciembre de 2005, Dellas, C-14/04.

17. STJUE 1 de diciembre de 2005, Dellas, C-14/04.

18. STS 2 de diciembre de 2020 (rec. 28/2019) y STS 26 de enero de 2021 (rec. 3294/2018).

3. ¿Qué diferentes situaciones se pueden incluir en el concepto de absentismo?

viene a ser entonces la suma del tiempo de trabajo efectivo, más el tiempo de descanso¹⁹.

De esta manera, hay situaciones que claramente se excluyen del concepto de tiempo de trabajo, como son las vacaciones, los descansos, entre otros.

Sin embargo, se han planteado interrogantes en algunas situaciones que han tratado de ser resueltas por la jurisprudencia.

Así, por ejemplo, se ha considerado que no es tiempo de trabajo aquel en el que un trabajador justifica una ausencia o formula una solicitud al empleador, ya que no se encuentra efectivamente prestando servicios, por no estar a disposición del empresario²⁰.

Igualmente, los permisos retribuidos por asuntos propios son tiempo de libre disposición del trabajador y no pueden considerarse trabajo de esa clase: son de libre disposición, porque solo la voluntad del trabajador determina su disfrute; y no es tiempo de trabajo efectivo, porque precisamente durante el permiso se interrumpe la obligación de prestar trabajo y además el trabajador, como regula el art. 34.5 ET, no se encuentra en su puesto de trabajo, ni cumplimiento sus funciones laborales. En otras palabras, «no inciden sobre la jornada anual pactada en Convenio Colectivo, porque así lo impone la consideración de que no se trata de trabajo efectivo y porque entender lo contrario dejaría sin efecto la jornada pactada, que no establece excepción alguna²¹».

Existen serias dudas respecto al tiempo que el trabajador utiliza como desplazamiento desde su caso a su puesto de trabajo y viceversa, que sí tiene efectos como accidente de trabajo, pero no de jornada de trabajo, salvo que se trate de situaciones en las que se desplaza a un lugar que constituye el puesto de trabajo²².

Incluso en casos en los que está presente en las instalaciones de la empresa, por ejemplo, en el vestuario²³ o en algún tipo de actividad muy concreta por el puesto de trabajo.²⁴

19. STS 21 de octubre de 1994 (rec. 600/1994) y STS 6 de marzo de 2000 (rec. 1217/1999).

20. STS 6 de abril de 2022 (rec. 151/2020).

21. STS 29 de mayo de 2007 (rec. 113/2006) y STS 19 de abril de 2021 (rec. 83/2019).

22. STS 7 de julio de 2020 (rec. 208(2018), STS 18 de septiembre de 2000 (rec. 1696/1999) y STS 9 de junio de 2021 (rec. 27/2020). Igualmente, SAN 31 de octubre de 2019 (procedimiento número 147/2019), SAN 23 de enero de 2023 (procedimiento número 333/2022), SAN 10 de abril de 2023 (procedimiento número 54/2023) y SAN 24 de abril de 2023 (Procedimiento núm. 45/2023).

23. STS 20 de diciembre de 2005 (rec. 1945/2004), STS 14 de marzo de 2007 (rec. 4617/2005) y STS 4 de octubre de 2012 (rec. 3402/2011).

24. STS 11 de junio de 2008 (rec. 55/2005).

También cabe citar supuestos que la inclusión en este concepto depende que se «así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo», como, por ejemplo, en la regulación del art. 34.4 ET sobre el denominado descanso del bocadillo²⁵.

4. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Es aquella situación en la que se produce el cese temporal de las prestaciones básicas (trabajar y remunerar el trabajo), frente a supuestos en los que el cese es definitivo, como en la extinción del contrato de trabajo, aunque perviven otras, de ambas partes de la relación jurídica en base al principio de conservación del negocio jurídico, como, por ejemplo, las obligaciones derivadas de la buena fe²⁶ o, en el caso de los representantes de los trabajadores, el ejercicio de sus funciones representativas²⁷.

Esta figura jurídica se regula en los arts. 45, 47, 47 bis y 48 ET.

Conforme al art. 48.1 ET, el trabajador tiene el derecho a la reincorporación en el mismo puesto de trabajo y mismas condiciones²⁸, salvo en los casos de mutuo acuerdo y las causas consignadas válidamente en el contrato de trabajo, en la que se estará a lo pactado entre las partes.

En estos casos en los que existe este derecho, si el empresario se niega a la reincorporación, puede solicitar la resolución del contrato por la vía regulada en el art. 50 ET.

En alguno de los supuestos de suspensión, supone la baja del trabajador en el sistema de Seguridad Social, aunque también hay diversos casos en los que se mantiene la obligación de cotizar, que, conforme al art. 144.4 LGSS, incluye la incapacidad temporal, nacimiento y cuidado del menor, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural o incluso situación asimilada al alta, por ejemplo, en caso de huelga.

Además, en algunos casos, al no recibir el trabajador ningún tipo de salario, si se cumplen los requisitos exigidos, tiene derecho a percibir una prestación de Seguridad Social, e incluso, mejoras de estas prestaciones.

A los efectos de esta obra, solo han sido considerados los supuestos que dependen del trabajador, excluyendo aquellos casos que se refieren a la voluntad del empresario o a motivos externos, ya que, incluir el resto supondría introducir en el concepto de absentismo elementos que no han sido considerados en la definición.

25. STS 20 de diciembre de 1999 (rec. 2481/1999).

26. STS 16 de junio de 2006 (rec. 5306/2004).

27. STS 8 de abril de 2006 (rec. 1365/2005).

28. STS 25 de octubre de 2000 (rec. 3606/1998) y STS 17 de octubre de 2012 (rec. 4009/2011).

Igualmente, dada la relevancia cuantitativa y cualitativa de la incapacidad temporal en el absentismo, ya que supone un porcentaje muy relevante del total de situaciones, se opta por analizar esta materia de manera separada al resto de supuestos.

5. NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR

El nacimiento, conforme el art. 48.4 ET, que comprende el parto y el cuidado de menor de 12 meses, suspende el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales son obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que han de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspende el contrato del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales son obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que han de disfrutarse a jornada completa²⁹.

Si bien es verdad que este supuesto es uno de los que más cambios ha sufrido en los últimos años, especialmente en lo que se refiere al derecho del padre, el bajo índice de natalidad en nuestro país implica que no es un problema grave para la gestión de personas en las empresas, teniendo en cuenta que se trata de una circunstancia que puede ser conocida con anterioridad.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión puede computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a 7 días, el período de suspensión se puede ampliar en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

29. Véase la STC 140/2024, de 6 de noviembre, según la cual, «aunque el Tribunal ha declarado en numerosas ocasiones que no es su tarea la de definir positivamente cuáles sean los posibles modos de ajuste de una ley al texto constitucional, el Tribunal considera necesario (como lo hizo en la STC 15/2020, de 28 de enero, FJ 3, y las allí citadas) precisar que, en tanto el legislador no se pronuncie al respecto, en las familias monoparentales el permiso a que hace referencia el art. 48.4 LET, y en relación con él el art. 177 LGSS, ha de ser interpretado en el sentido de adicionarse al permiso del primer párrafo para la madre biológica (dieciséis semanas), el previsto en el segundo para progenitor distinto (diez semanas, al excluirse las seis primeras)».

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores, una vez transcurridas las primeras 6 semanas, puede distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses³⁰.

No obstante, la madre biológica puede anticipar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, debe comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

La suspensión del contrato, transcurridas las primeras 6 semanas puede disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Esta posibilidad puede introducir complicaciones respecto a la gestión del resto de trabajadores, especialmente cuando se ha contratado por medio de un contrato de sustitución, ya que no resulta sencillo pasar este contrato de tiempo completo a tiempo parcial, en este caso.

El trabajador debe comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la empresa puede limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Esta circunstancia deja claro que puede ser la única opción que tiene la empresa para ordenar el ejercicio de este derecho cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa, ya que no se contempla otra posibilidad.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, el régimen es similar, teniendo en cuenta que, en los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión puede iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción

30. SAN 124/2018, de 19 de julio (procedimiento número 144/2018).

En el supuesto de discapacidad del hijo en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tiene una duración adicional de 2 semanas, una para cada uno de los progenitores.

Esta ampliación tiene también se aplica en casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En caso de haber un único progenitor, este puede disfrutar de las ampliaciones completas previstas para el caso de familias con dos progenitores

En todo caso, cuando se disfruten de períodos de no prestación laboral en virtud de los supuestos de nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, conforme a la regulación contenida en el art. 48 ET, los trabajadores, cualquiera que sea su sexo, pueden ser beneficiarios del subsidio por nacimiento y cuidado de menor cuando están afiliados y en alta o situación asimilada y acrediten unos determinados períodos mínimos de cotización, según la edad del trabajador (art. 178 LGSS).

La obligación de cotizar se mantiene en estos períodos (art. 144.4 LGSS).

La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente (art. 179 LGSS).

Hay que tener en cuenta que en algunos supuestos los convenios colectivos complementan esta prestación, tratando de igualarla al salario real, aunque no son muchos.

Además, existe un supuesto especial referido a trabajadoras que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos, salvo los períodos mínimos de cotización (arts. 181 y 182 LGSS).

6. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

Cuando exista un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo, según el art. 48.7 ET, el empresario debe adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

En este caso, es necesario que conozca la situación de embarazo de la trabajadora, que, aunque está expresamente contemplada esta comunicación en la Directiva marco, no se traspuso con la misma intensidad en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, esta debe desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, según el art. 26 LPRL.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, como sucede, en muchos casos, especialmente en las pequeñas y medianas empresas de nuestro país, puede declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Para que se pueda solicitar esta prestación ha de haber una evaluación específica del riesgo³¹.

Se trata de un caso que, para la gestión de los trabajadores, las empresas pueden llegar a entender que la única solución posible es la suspensión del contrato frente a las medidas internas, especialmente en pequeñas empresas.

La suspensión del contrato finaliza el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En este caso, la mujer trabajadora puede solicitar una prestación económica por riesgo durante el embarazo en los términos y condiciones previstos para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales (art. 186 LGSS).

La prestación nace el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finaliza el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión por maternidad o al de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora, aunque suelen ser escasos los convenios colectivos que complementan esta prestación (art. 187 LGSS).

La gestión y el pago de la prestación corresponde a la entidad gestora o a la mutua colaboradora con la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

31. Entre otras, véanse, STS 3 de mayo de 2011 (rec. 2707/2010), STS 24 de abril de 2012 (rec. 818/2012) y STS 10 de diciembre de 2018 (rec. 2654/2016).

7. RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL

Cuando exista un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre la lactancia de una trabajadora, el empresario debe adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Cuando la adaptación no resulte posible, la trabajadora debe desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, puede declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado³².

Consiste en un supuesto similar al de la situación de riesgo durante el embarazo, aunque los casos son menos frecuentes, teniendo en cuenta, además, que el índice de trabajadoras que optan por la lactancia natural en nuestro país ha descendido en los últimos años.

La suspensión del contrato finaliza el día en que el lactante cumpla 9 meses o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En este caso, la mujer trabajadora puede solicitar una prestación económica por riesgo durante la lactancia natural el embarazo en los términos y condiciones previstos para la prestación económica de riesgo durante el embarazo (art. 188 LGSS).

La prestación económica se extingue en el momento en que el hijo cumpla 9 meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación, en cuyo caso se extingue el día anterior al de dicha reincorporación (art. 189 LGSS).

8. EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA

La huelga consiste en el cese temporal, colectivo y concertado de la prestación de trabajo, por parte de los trabajadores, como medida de presión para la defensa de sus intereses.

32. Entre otras, véanse STS 18 de marzo de 2011 (rec. 1863/2010), STS 24 de abril de 2012 (rec. 818/2012), STS 3 de abril de 2018 (rec. 353/2018), STS 26 de junio de 2018 (rec. 1398/2016), STS 19 de octubre de 2020 (rec. 1887/2018) y STS 16 de junio de 2021 (rec. 3978/2021).



El objetivo de esta obra es analizar la situación actual en las empresas en España del fenómeno que se denomina absentismo laboral y que, a pesar de haber sido tantas veces estudiado y desde tantos puntos de vista diferentes, aparecen en la actualidad cuestiones totalmente novedosas y que presentan una relevancia fundamental para entender la situación actual, entre las que cabe citar, especialmente, la situación post Covid-19 y la salud mental.

Este análisis, previo a la formulación de cualquier tipo de propuestas, ha de ser una fotografía de la realidad lo más ajustada posible desde un punto de vista científico, además de actualizada a 2025, por lo que ha de integrar elementos estadísticos, sociales, médicos y de opinión de las propias empresas.

Especialmente, se ha estudiado esta materia en la negociación colectiva de estos dos últimos años porque se cree que esta herramienta es fundamental para gestionar todos los aspectos relativos al absentismo en la empresa, especialmente desde dos puntos de vista que preocupan de manera especial, como son los múltiples casos de incapacidad temporal, principalmente derivadas de contingencias comunes, así como los casos de salud mental.

ISBN: 978-84-1078-004-5

